



Ruta de atención para la instrumentación de acciones en materia de **Conciliación de Vida Familiar y Laboral** en la **Contraloría Gubernamental**.

Ruta de atención para la instrumentación de acciones en materia de **Conciliación de Vida Familiar y Laboral** en la **Contraloría Gubernamental**.

INDICE

Presentación

Introducción

SECCION I

¿Por qué considerar el uso del tiempo?

SECCION II

La conciliación como medida estratégica de recursos humanos.

- A. Una propuesta puede contener los siguientes puntos.
- B. ¿Qué se puede hacer desde las instituciones a favor de la conciliación?
- C. Pautas para un Plan de Conciliación.
- D. Fases del proceso.
- E. Ejes estratégicos que contemplan las medidas de conciliación.

SECCION III

Objetivos, estrategias, lineamientos e indicadores.

Presentación

Conciliar la vida familiar y personal con la vida profesional continúa siendo un reto pendiente de resolver y de alcanzar en la actualidad. Una de las principales dificultades para la consecución de este objetivo es la persistencia de estereotipos y desigualdades que obstaculizan la integración de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida de forma plena.

Aún hoy continúan vigentes estereotipos que presuponen que las tareas domésticas y el cuidado de la familia son obligaciones de las mujeres, mientras que el trabajo remunerado es la responsabilidad principal de los hombres.

La vertiginosa incorporación de las mujeres en la esfera pública y su aportación al mundo productivo retribuido, sin que se haya producido al mismo tiempo una ruptura de los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres en la asunción de las tareas y responsabilidades de la esfera privada, como la familia y las tareas domésticas, ha hecho aflorar el conflicto trabajo-familia.

De esta división sexista de roles se derivan consecuencias muy negativas para las mujeres e importantes desigualdades respecto de los hombres, que en el ámbito laboral, se traducen en una mayor tasa de desempleo, una fuerte segregación profesional, tanto vertical como horizontal, una mayor precariedad en el empleo, un menor reconocimiento de su perfil profesional, unas retribuciones inferiores, mayores sesgos de pérdida del empleo, interrupciones de la carrera profesional con sus correspondientes efectos perjudiciales a todos los niveles, incluido el de protección social, una sobrecarga de tareas domésticas y familiares y una menor disponibilidad de tiempo para su desarrollo personal y profesional.

Por el contrario, para los hombres, la desigualdad queda referida a su menor participación en la vida familiar, pero las responsabilidades familiares y las tareas domésticas no representan ninguna dificultad ni suponen ninguna desventaja en su vida profesional.

Hacer compatibles el trabajo y la familia no es un problema privado, ni un problema de las mujeres; es un problema de todos, cuya solución depende de la sociedad en su conjunto.

Lograr que la conciliación no sea un problema requiere, además de la aplicación de adecuadas y eficaces políticas de conciliación, un cambio de mentalidad, un cambio social y estructural y la implicación directa de los hombres.

Por lo anterior, Conciliar es apostar por la igualdad entre hombres y mujeres, pero también es apostar por una mejor calidad de vida, de las mujeres y los hombres de cada institución pública.

Introducción

Conciliar es apostar por la igualdad entre hombres y mujeres, pero también es apostar por una mejor calidad de vida, por la solidaridad, la cohesión social, la profesionalidad y el desarrollo integral de la persona teniendo en cuenta sus aspiraciones y aptitudes con independencia del sexo al que pertenece la compatibilización del tiempo de trabajo con el tiempo de vida personal más allá de las responsabilidades familiares y domésticas.

La conciliación no es un tema de mujeres, sino que constituye una problemática de carácter social que ha de ser resuelta por el conjunto de la sociedad.

Es muy importante que la adopción de medidas y prácticas sobre conciliación se realice teniendo presente en todo momento este enfoque, porque de lo contrario seguiremos reproduciendo los roles sexistas que mantienen las responsabilidades familiares como una tarea propia y exclusiva de las mujeres

El problema de la ausencia de la corresponsabilidad de los hombres en la práctica es un reto difícil de resolver, pero para poder llegar a ese estadio, es necesario que previamente los derechos que permiten el cumplimiento de la atención de las obligaciones familiares sean los mismos para hombres que para mujeres y no se concedan sólo o desequilibradamente a favor de las mujeres como si fueran ellas las únicas destinatarias de la función de la atención familiar. El permiso de paternidad no está totalmente equiparado al de maternidad, la existencia del mismo debe valorarse como un primer paso en el avance hacia la corresponsabilidad

Racionalizar los horarios de trabajo, evitando tiempos de presencia en el puesto de trabajo improductivos y de bajo o nulo rendimiento puede mejorar la eficiencia en el rendimiento de trabajo y en los resultados de la empresa, al mismo tiempo que ayuda a conciliar a las y los trabajadores.

SECCION I

¿Por qué considerar el uso del tiempo?

Las primeras demandas de equilibrio trabajo-vida comienzan a aflorar a principios de los años setenta en los países más desarrollados tras la ruptura del modelo de referencia de la era industrial, en el que la estructura familiar clásica, la actividad industrial centrada en el hombre sujeto a horarios y lugares de trabajo rígidos y la consagración de las mujeres a la atención de las responsabilidades reproductivas quiebra para dar paso a nuevas realidades. A lo anterior deben añadirse otros importantes cambios sociales, demográficos, económicos y culturales, como la configuración de nuevos modelos de familia: monoparental, de doble ingreso, etc., la incorporación de la mujer al trabajo, la búsqueda de calidad de vida, el reparto de tareas domésticas, el envejecimiento de la población, el incremento de enfermedades degenerativas, etc.

Las investigaciones realizadas en materia de conciliación indican que uno de los principales problemas producto de los cambios sociodemográficos son los conflictos de las personas que no pueden conciliar adecuadamente familia-trabajo. No sólo las mujeres continúan desarrollando las actividades domésticas, sino que los hombres cada vez se están involucrando más en dichas responsabilidades, sintiéndose ambos sobrepasados, debido a la ausencia de políticas de conciliación familia-trabajo para el manejo de tiempos complejos y heterogéneos. Por su parte, las instituciones sufren un alto costo: disminución de la productividad, el deterioro en la calidad de vida y la rotación de los y las trabajadoras.

Las percepciones sociales sobre el trabajo y la familia no han cambiado al mismo ritmo con que se ha transformado el mercado laboral. Las instituciones presentan, hoy en día, unas líneas maestras de estructuración del trabajo que responden a los intereses y las necesidades de un empleado tipo

de sexo varón perteneciente a un modelo familiar basado en el hombre como sostén económico y la mujer en el doble rol de pilar de la familia y subordinada del primero. Este modelo de “trabajador ideal” hombre no sólo es discriminatorio para las mujeres sino también para los hombres que han asumido sus responsabilidades familiares.

Cada vez son más las personas que experimentan un conflicto creciente entre el trabajo y la familia. Aunque, a primera vista, pueda parecer que el aspecto económico de los empleos priva sobre cualquier otra consideración en las prioridades y modelos de elección de las personas, la realidad muestra que esta apreciación va variando a favor de la inclusión de una percepción más subjetiva del valor del puesto de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras saben que forman parte del capital de la institución y empiezan a demandar nuevas condiciones de trabajo que les permitan conciliar la vida familiar y la laboral y que atiendan a su diversidad.

Un tratamiento inadecuado, o lo que es peor, una respuesta inexistente ante estas demandas, llevaría a trabajadores y trabajadoras a experimentar niveles de estrés directamente relacionados con problemas de salud y absentismo laboral, con el consiguiente descenso de la productividad en la institución. Paralelo a estas demandas, muchas organizaciones laborales y sus áreas de Recursos humanos ya vienen valorando el peso que sufren por los problemas de sus trabajadores.

Por el contrario, los empleados y empleadas que logran alcanzar este equilibrio suelen mostrarse más satisfechos y dispuestos a comprometerse más ampliamente a favor de su dependencia, al tiempo que sus niveles de productividad crecen a medida que la institución se muestra receptiva a sus expectativas y necesidades. Además, a través de la adopción de políticas de conciliación se logra garantizar una mayor presencia de mujeres, tradicionalmente responsables del trabajo reproductivo y por ello excluidas de la esfera productiva, y con ello una mayor diversidad.

SECCION II

La conciliación como medida estratégica de recursos humanos

A. Una propuesta puede contener estos puntos:

a).- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas (Percepción):

Medir el grado de conocimiento que tiene el personal acerca de las políticas conciliadoras permitirá evaluar la calidad de la comunicación, tanto desde el punto de vista de si lo informado se ha entendido correctamente, como si los medios elegidos son los más eficientes.

b).- La utilización de las medidas y acciones implantadas (Utilización):

Medir el uso de las políticas nos permitirá tener una idea clara sobre el éxito de las mismas. En los casos de uso escaso convendrá realizar un análisis de las posibles dificultades que impiden su utilización, y adoptar medidas correctoras.

c).- La satisfacción de las personas con las medidas y acciones implantadas (Satisfacción):

Medir el nivel de satisfacción nos permitirá saber si la política facilita la conciliación, y si está correctamente planteado su funcionamiento.

Como conclusión, podemos decir que, la necesidad de conciliar vida familiar y laboral se ha revelado como uno de los grandes retos a los que se enfrentan

las instituciones, cada vez más consciente del alto valor del capital humano disponible. La necesidad de sentirse valorada/o, atendida/o, escuchada/o, recompensada/o son las variables que hacen fidedigna la plantilla, configurando el entramado de fuerzas que convierten a una institución en competitiva y exitosa.

La conciliación vida personal-trabajo no tiene por qué ser necesariamente una cuestión de dinero, a veces basta con echarle un poco de imaginación o aplicar la más sencilla de las lógicas.

Impulsar una política de acción positiva en el seno de las instituciones de la administración pública, en colaboración con los agentes sociales implicados, con el fin de que se adopten medidas de flexibilización de horarios, permisos laborales, permisos individuales para formación en horario de trabajo y cualquier otra que permita compatibilizar el empleo de mujeres y hombres con sus responsabilidades familiares.

B. ¿Qué se puede hacer desde las instituciones a favor de la conciliación?

Existen dos enfoques no deseados en las políticas que intentan conciliar las necesidades familiares y laborales: uno, institucional paternalista, que se entromete en la vida privada de las y los empleados y otro mecanicista donde prima el interés y los resultados para la institución. Una tercera alternativa se sustenta en la responsabilidad social de la dependencia y en los compromisos recíprocos –deberes y derechos- que la dependencia mantiene con sus empleadas y empleados. No existe un modelo único. Cada institución debe crear su propio modelo, adaptado a las necesidades de sus trabajadores/as y cumpliendo con el objetivo e interés de la propia institución. Debe resultar un equilibrio. Precisa tener una visión realista, y tener en cuenta los recursos reales que se disponen, los que se están dispuestos a poner, y hasta donde se está dispuesto a llegar.

Desde la responsabilidad como profesionales de recursos humanos debe tratarse este tema desde una visión global y no bajo la perspectiva limitada a la obtención de efectos a corto plazo.

Cualquier iniciativa de conciliación debe lograr un compromiso alto por parte de la dirección.

Más allá de lo que establezca la legislación, desde cada unidad administrativa de recursos humanos puede realizar su propio registro de buenas prácticas de conciliación; y de modo transversal deberá contar con el apoyo de un plan de comunicación y de sensibilización acerca de la importancia de tales medidas. Es necesario, asimismo, abrir un debate y análisis interno, amplio y abierto, sobre las necesidades de cada institución.

Estas políticas requieren tiempo y energía a las instituciones. La clave del éxito no está únicamente en la implantación de medidas de conciliación, es imprescindible saber gestionar la flexibilidad y la conciliación.

Para la correcta planificación, diseño y posterior implantación de un **plan de conciliación e igualdad** es necesario prestar atención a las siguientes cuestiones:

1. Flexibilidad horaria.
2. Utilizar las nuevas tecnologías como apoyo a la conciliación
3. Igualdad de oportunidades.
4. Sensibilización y formación en conciliación.
5. La comunicación.
6. Desarrollo profesional de las mujeres y los hombres.
7. Ejemplo por parte de la dependencia.
8. Canal de participación para el personal.

C. Pautas para un Plan de Conciliación

La cultura flexible y responsable de una institución no se crea de la noche a la mañana.

Requiere de un proceso evolutivo donde se aprenda e interiorice esa cultura. Este proceso debe concretarse en un plan de acciones que comprenda además de políticas formales conciliadoras, medidas estratégicas dirigidas a hacer incorporadas la cultura conciliadora.

El concepto de conciliación

Conciliación, en sentido estricto, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para uno mismo. Conciliar, significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Por tanto, conciliación en un sentido amplio, hace referencia al conjunto de medidas tendentes a resolver las dificultades que, la dicotomía entre la vida laboral, y la vida personal y familiar presenta.

Es un tema que no se agota en el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad, porque consideramos que la persona realiza su vida de diversas formas y no sólo en familia. La conciliación hace referencia a la posibilidad de gestión del propio tiempo: tiempo para el trabajo, tiempo libre, tiempo para la formación, en definitiva, tiempo para la vida personal.

Hablar de conciliar supone enfrentarnos a un problema, no sólo de cantidad de tiempo sino de cómo se distribuye el tiempo.

La conciliación es ante todo una cuestión personal en continuo proceso de cambio, que depende de los valores de cada uno, de su edad, de sus circunstancias familiares y del momento vital. Las soluciones, por tanto, deben responder a esta diversidad.

Si nos fijamos en los datos aportados en materia de conciliación, las personas más aquejadas de los problemas de conciliación son las mujeres. No obstante, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional afecta tanto a hombres como a mujeres.

D. Fases del proceso

Diagnóstico:

Determinar cuáles son las necesidades de conciliación y cuál es el estado de las medidas de conciliación en la institución. Una vez detectadas las necesidades y el estado de la conciliación, conviene elaborar un plan de conciliación. Este plan estará elaborado desde la perspectiva de género, por lo que se tiene en cuenta las diferencias, especificidades y experiencias de mujeres y hombres, en particular, su actitud y posicionamiento con respecto a los temas de usos del tiempo y corresponsabilidad. Y no deberá tratarse de un plan cerrado, sino que irá enriqueciéndose con actuaciones específicas y aportaciones por quienes trabajan en esta organización. La Ruta crítica en su conjunto, tratará por tanto de ser, un instrumento útil que contribuya a una mayor sensibilización y participación en temas de conciliación.

Implantación:

Cuyos principales actores serán:

- Técnico o Comisión que asuma funciones de agente conciliador. Se habrá de responsabilizar de dinamizar del proceso hacia organización conciliadora y facilitar el cambio. Su objetivo es conseguir que el resto de la organización se adhiera al plan de conciliación. Siendo sus principales funciones:

- Elaborar, coordinar, implementar, impulsar acciones y evaluar la ruta de atención.
- Garantizar su aplicación igualitaria.
- Informar de las políticas de conciliación
- Orientar pautas de conducta en situaciones de conciliación.
- Elaborar protocolos de aplicación de la ruta.
- Elaborar estadísticas, informes y datos para la Dirección de recursos humanos
- Analizar y hacer propuesta de resolución, de las solicitudes, sugerencias, etc.
- Ser punto de contacto entre el área de recursos humanos y el resto de las unidades administrativas de la institución.
- Realiza nuevas propuestas sobre medidas de conciliación.

- La Comunicación Interna prestando apoyo a la Ruta para:

- Divulgar y dar a conocer las actuaciones que la institución hace para mejorar el nivel de conciliación.
- Generar confianza para que las personas puedan expresar sus inquietudes y necesidades en materia de conciliación.
- Informar de las políticas de conciliación en la institución con el fin reducir el desconocimiento y la confusión sobre éstas y quienes pueden acogerse a una medida determinada.
- Facilitar la cultura conciliadora.

- La Formación tiene una doble vertiente, la sensibilización, a través de reuniones y seminarios para trasladar la voluntad de la institución en materia de conciliación, sensibilizar sobre la necesidad de conciliar y los beneficios que puede aportar; y la formación en materia de conciliación: desde gestión del estrés, gestión del tiempo, riesgos psico-sociales, etc.

E . Ejes estratégicos que contemplan las medidas de conciliación puede tener la siguiente estructura.

Eje de comunicación

1. Sensibilización:

Incorporar la conciliación como valor de la organización, incluir en el plan estratégico, programar actividades de sensibilización especialmente dirigidas a mandos intermedios.

2. Comunicación:

Agente conciliador y las herramientas de comunicación interna.

Eje operativo

En el que podrán incluirse:

1. Medidas de flexibilidad organizativa:

Flexibilidad horaria, flexibilidad espacial, flexibilidad en la trayectoria profesional, flexibilidad en el puesto de trabajo, y permisos y licencias previstos en la ley del Trabajo.

2. Servicios al empleado/empleada

- Formación en temas relacionados con conciliación: Gestión del estrés, gestión del tiempo, conflicto familia-trabajo, etc.
- Apoyo, desarrollo y asesoramiento profesional durante los periodos en situación de conciliación y previos: comunicar de los cursos de formación durante estos periodos; dirigir una carta de información a las mujeres

embarazadas o a los futuros padres, sobre todas las cuestiones que puedan ser de interés

3.- Evaluación y seguimiento de la Ruta:

El proceso hacia una organización conciliadora debe retroalimentarse de los resultados obtenidos, y debe permitir incorporar cambios a lo largo de la implantación de la Ruta. Es necesario medir el impacto de la Ruta y establecer áreas de mejora que permitan avanzar.

SECCION III

Objetivos, estrategias, lineamientos e indicadores

OBJETIVO 1

Promover políticas que permitan tanto a mujeres y hombres garantizar el derecho a sus hijos e hijas a través de horarios flexibles que le permitan una mejor convivencia.

Estrategias a realizar:

Generar mecanismos que permitan contar con permisos por paternidad y maternidad y puedan balancear sus actividades con el cuidado de sus hijos e hijas.

Lineamiento 1: Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad conserven sus trabajos y no sean despedidas/os injustificadamente.

Lineamiento 2: Considerar los derechos de hombres y mujeres para atender a sus hijos se encuentren plasmados en su normatividad interna de cada institución.

LINEAS DE ACCION

1. Establecer políticas de permisos y/o compactación de horarios, por maternidad y paternidad, por nacimiento, adopción, enfermedad, cuestiones escolares y casos fortuitos, así como de atención y cuidado de los hijos e hijas.

1.1 Realizar una compilación de los análisis costo-beneficio que existen, respecto de contar con centros de desarrollo infantil dentro de la dependencia o entidad, focalizarla institucionalmente y en su caso implementar las acciones necesarias para garantizar su creación.

Establecer mecanismos de ayuda para la atención y el cuidado de los hijos e hijas de educación básica.

Establecer un compromiso institucional para favorecer el cumplimiento de responsabilidades familiares, tales como: licencias de maternidad y paternidad por nacimiento o adopción, atención de los hijos e hijas en caso de enfermedad, discapacidad, cuestiones escolares y casos fortuitos de las hijas e hijos, así como, promover su inclusión en la norma interna de cada institución.

Proponer que se legislen los derechos por paternidad, así como los servicios de guardería y/o cuidado de las y los hijos del personal masculino de las dependencias o entidades.

Crear las políticas necesarias para que las guarderías existentes reciban menores de edad con capacidades diferentes, sin discriminación alguna.

LINEAS DE ACCION

Considerar la responsabilidad de maternidad y paternidad como criterio para otorgar flexibilidad en turnos, jornadas, permisos, vacaciones, así como, otras prestaciones.

Asegurar que las mujeres u hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por paternidad o maternidad conserven su trabajo y no tengan impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.

Definir y regular lo que se entiende por “disponibilidad” del personal para establecer los límites de horario, lugar y funciones.

Analizar la relación entre disponibilidad y productividad para favorecer mecanismos de flexibilidad de horarios, lugar y funciones.

Dar una definición clara en las políticas y procedimientos sobre el significado de “disponibilidad”, para que ésta pueda ser entendida y aplicada en cualquier puesto.

Indicadores.

- Políticas de apoyo a empleados(as) con responsabilidades familiares.
- Creación de estrategias, difusión y promoción de la participación masculina en el cuidado y educación de los hijos(as).
- Propuestas en la normatividad interna en favor de los derechos de la paternidad.
- Número y tipo de prestaciones laborales (centros de desarrollo infantil, guarderías, licencias de maternidad y paternidad, cuidados de hijos por enfermedad, etc.).
- Existencia de normas, políticas, lineamientos con perspectiva en equidad de género y que contemplen las responsabilidades familiares, de tal forma que los permisos por paternidad o maternidad no tengan impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.
- Políticas laborales que consideren las responsabilidades familiares al establecer horarios, lugar, funciones y responsabilidades.

METAS	ESTRATEGIAS	ALCANCE	TIEMPOS
Establecer los mecanismos para promover la importancia de compartir y cumplir con responsabilidades familiares y la atención a los hijos e hijas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar y analizar los mecanismos para la evaluación de la productividad ■ Definir la relación entre disponibilidad y productividad ■ Proponer acciones afirmativas para otorgar permisos para el cuidado de hijos/ hijas por enfermedad , licencia por paternidad, compactación y flexibilidad de horarios ; lugar y funciones ■ Definir instrumentos de seguimiento, control y evaluación de las acciones afirmativas presentadas. ■ Campañas de difusión y promoción de la participación masculina en el cuidado y educación de los hijos/ hijas. 	Todas las áreas de la Secretaría.	2011
Implementación de otorgamiento de permisos y prestaciones, que incluya acciones afirmativas, para el personal que tienen responsabilidades importando su nivel, sexo y situación de contratación.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diseño de programa de otorgamiento de prestaciones laborales (horarios especiales, convenios con guarderías, ■ Permisos cuidados maternos y paternos, adopciones, etc.) para personas con responsabilidades familiares. ■ Validación del programa en las instancias correspondientes. ■ Difusión del programa al personal de la institución. 	Todas las áreas de la Secretaría.	2011
Institucionalizar políticas con perspectiva de género que garanticen el respeto a los derechos y hombres para la conciliación laboral y personal	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizar difusión interna utilizando los diversos medios de la Institución (intranet, revistas, postres, etc.) 	Todas las áreas de la Secretaría.	2011
Promover actividades de sensibilización de género que contemple temas de equidad y masculinidad	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de talleres de sensibilización y capacitación en equidad de género y masculinidad. ■ Realizar difusión interna utilizando los diversos medios de la Institución (intranet, revistas, postres, etc.) 	Todas las áreas de la Secretaría.	2011

Ruta de atención para la instrumentación de acciones en materia de conciliación de vida familiar y laboral.

Objetivo: Promover políticas que permitan tanto a mujeres y hombres garantizar el derecho a sus hijos e hijas a través de horarios flexibles que le permitan una mejor convivencia.

Estrategia:	Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de las estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.
Línea de Acción:	Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.
Acción Específica:	Generar un procedimiento administrativo donde se otorgue licencia por paternidad
Fecha Inicial:	2011
Fecha Final:	2012
Área Responsable:	Direcciones de recursos humanos
Recursos:	Humanos
Meta:	Crear una cultura de igualdad de responsabilidades entre padre y madre con respecto al cuidado de los hijos
Resultado Esperado:	Como una medida de apoyo a la pareja, permitir a los padres de familia estar presentes en el nacimiento de su hijo.
Observaciones:	*
Indicador 1:	Licencias Otorgadas
Elaborado Por:	
Autorizado Por:	
Estrategia:	Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.
Línea de Acción:	Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.
Acción Específica:	Realizar sesiones de sensibilización con los mandos medios o superiores para fomentar el apoyo al empleado en relación a la vida personal de los empleados buscando como meta encontrar el balance entre la vida y el trabajo.
Fecha Inicial:	2011
Fecha Final:	2012
Área Responsable:	Dirección de recursos humanos
Recursos:	Humanos
Meta:	Fomentar un ambiente de trabajo en el que el empleado logre encontrar un balance entre la vida personal y profesional.
Resultado Esperado:	Que niveles directivos analicen y establezcan formas y métodos de trabajo más eficientes a fin de que el personal no extienda sus labores y lograr así que estos convivan más con su familia.
Observaciones:	*
Indicador 1:	Porcentaje de personal sensibilizado en temas de balance entre la vida y el trabajo.
Indicador 2:	procedimiento para la implementación de medidas de conciliación vida laboral-vida familiar
Indicador 3:	Número de acciones de conciliación vida familiar-vida laboral

Elaborado Por:	
Autorizado Por:	
Estrategia:	Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.
Línea de Acción:	Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.
Acción Específica:	A través del programa de integración familiar, otorgar beneficios que permitan la convivencia del empleado con su familia. Este programa esta destinado a entregar boletos de cine gratuitos para el empleado y un permiso de medio día.
Fecha Inicial:	2011
Fecha Final:	2012
Área Responsable:	Dirección de recursos humanos
Recursos:	Humanos
Meta:	Fomentar un ambiente de trabajo en el que el empleado /empleada logre encontrar un balance entre la vida personal y profesional .
Resultado Esperado:	Como un incentivo extra a los resultados de la aplicación de la norma para el empleado del mes beneficiarlo con boletos del cine , así como darle el día para que conviva con su familia.
Observaciones:	
Indicador 1:	Beneficios otorgados.
Elaborado Por:	
Autorizado Por:	
Estrategia:	Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.
Línea de Acción:	Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.
Acción Específica:	realizar cursos de capacitación que favorezcan la corresponsabilidad de la vida familiar –vida laboral
Fecha Inicial:	2011
Fecha Final:	2012
Área Responsable:	Dirección de recursos humanos
Recursos:	Humanos
Meta:	Fomentar un ambiente de trabajo en el que el empleado logre encontrar un balance entre la vida personal y profesional
Resultado Esperado:	Un ambiente laboral en el que prevalezca el balance vida-trabajo del empleado
Observaciones:	*
Indicador 1:	Número de padres beneficiados.
Elaborado Por:	
Autorizado Por:	